

令和4年6月8日（水）

【照会先】

岡山労働局 職業安定部 職業対策課

課 長 高原 重夫

課 長 補 佐 長田 豊治

地方障害者雇用担当官 秋田 諭

（代表電話）086(801)5108（内線451）

「障害者雇用に関する優良な中小事業主」を認定しました ～ もにす認定 株式会社グロップサンセリテ ～

岡山労働局（局長 ^{なるけ たかし} 成毛 節）は、このたび「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（以下、「もにす認定制度」）で県内第3号の認定を行いました。

認定通知書の交付式は、以下のとおり行います。

「もにす認定制度」とは、障害者の雇用の促進および雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、令和2年4月から実施しています。

この認定制度により、認定企業が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、地域における障害者雇用の取り組みの一層の推進が期待されます。

また認定されると、自社の商品・サービス・広告などに「認定マーク」を表示することができ、日本金融政策公庫の低利融資対象となるなどのメリットがあります。認定を御希望される事業主の方は、必要書類を主たる事業所を管轄する労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。



認定マーク「もにす」

共に進む（ともにすすむ）という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

【認定通知書交付式】

- | | | |
|---|-------|---|
| 1 | 日 時 | 令和4年6月15日（水） 午前10時半から |
| 2 | 場 所 | 岡山市北区下石井1-4-1
岡山第二合同庁舎 2階 共用C会議室 |
| 3 | 認定事業主 | 株式会社グロップサンセリテ 代表取締役社長 佐々岡 英和
岡山市北区今8丁目6-14 |
| 4 | そ の 他 | 交付式の撮影や個別取材は可能です。
※交付式には、取締役 松永 仁志氏、及び 担当者 生馬 知季氏
（共にパラスポーツ車いす陸上競技選手。パラリンピック出場経験者。）が来局予定。 |



業 種：他に分類されない事業サービス業
会社概要：株式会社グロップの特例子会社として、グループ各社のバックオフィスや物流業務等

代表者：代表取締役社長 佐々岡 英和

所在地：岡山県岡山市北区今8丁目6-14

設 立：2004年1月

ホームページ：

<https://www.grop-sincerite.co.jp/sincerite>



法人のPR情報

グロップサンセリテは、2004年1月に設立された岡山県に本社を置く企業としては初となる「特例子会社」です。障害有無や障害種別に関わらず、お互いが支え合い、「共に働き、共に活躍する」企業を目指しています。2016年には、パラスポーツを通じた地域社会への貢献を目的にパラスポーツ実業団チーム「WORLD-AC」を設立し、パラリンピックへ選手を輩出しています。

法人からのメッセージ

サンクルール・サンソレイユ、2社の子会社を設立し、就労継続支援A型・放課後等デイサービス・就労移行支援・計画相談など、障害者福祉事業の運営も行っています。障害者雇用に限らず、地域社会のさまざまなニーズに応えられるよう、これからも、事業拡大・事業展開を行っていきます。

障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

数的側面

雇用状況	実雇用率	127.61%
定着率	過去3年間に採用した障害者の定着率	96.9%

障害者雇用への取組の成果（認定に当たっての評価ポイント）

質的側面

キャリア形成	役職者に登用されている障害者が在籍しています。有期雇用から無期雇用に転換した障害者もいます。
--------	--

障害者雇用への取組（認定に当たっての評価ポイント）

体制づくり

組織面	障害者雇用の方針を全従業員に対して発信しています。 障害者の役員が障害者雇用推進に参画しています。 各職場に支援担当者を配置しており、日常的に障害者の支援を行っています。 障害者の活躍推進のための計画を策定しています。
人材面	ジョブコーチ（企業型職場適応援助者）に養成した従業員が在籍しています。

仕事づくり

事業創出	2019年度は売上高対経常利益率が7%でした。 2016年3月に「WORLD-AC」というパラスポーツ実業団チームを発足し、実技以外にも事業として講演活動等を行っています。
職務選定・創出	障害者の雇い入れは就労支援機関と連携を図っているほか、把握した本人にかかる情報（能力や特性）は職務の選定や支援に活用しています。

環境づくり

職務環境	【障害特性に配慮した作業施設・設備等】 下肢障害の従業員が移動しやすいように、引き戸や自動ドアを設置しています。 また、2階オフィスにて従事できるよう階段手すり沿いに昇降機を備えています。1階には多目的トイレも備えています。 視覚障害の従業員が移動しやすいよう、駐車場には点字ブロックを設置しています。 また業務においても、拡大読書器や音声読み上げソフト搭載のパソコンを導入。作業工程は個々の障害特性に配慮したものとなるよう設備等の改造や改善を行っています（例：車椅子作業員用に作業台の高さを調整、聴覚障害者用に対話用パソコンプログラムの導入）。 【障害特性に配慮した作業手順】 業務における作業マニュアルに、作業手順の写真を付けることで分かりやすくカスタマイズしています。（スキャン処理のような単純作業についても上記同様に作成しています。） 【健康管理・福利厚生】 事業所内にフィットネスジムを開設しています。健康にかかる福利厚生として、従業員にジムを無償で利用してもらっています。 「WORLD-AC」の選手として認定された社員については社内規定により、パラスポーツの大会・合宿参加における「期間中の平日及び移動に掛かる平日」を特別有給休暇とし、経費についても、参加費・交通費・宿泊費等の大会に係る費用を会社が負担しています。
募集・採用	特別支援学校から実習の受入れを行っています。障害者雇用に取り組む他企業からの見学受入れも行っています。このほか、障害者雇用に関するセミナー講師派遣にも協力しています。
働き方	テレワーク制度、短時間勤務制度、時間単位の年次有給休暇制度、傷病・病気休暇制度を整備し、活用しています。 また、休職期間中の障害者福祉サービスの利用に関する内規も整備しています。

環境づくり

その他の 雇用管理	自社事業所の駐車場において、車いすを利用している肢体障害の社員が車で通勤・駐車しやすいよう工事により幅の広い障害者用駐車スペースを設置しています。

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット



● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。※詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること

（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）

②法定雇用率を達成していること

雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること

※就労継続支援A型事業所の利用者は除く

③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること

④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。か、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点
			優良	1点
		②人材面	特に優良	2点
			優良	1点
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点
			優良	1点
		④職務選定・創出	特に優良	2点
			優良	1点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点
			優良	1点
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点
			優良	1点
		⑦募集・採用	特に優良	2点
			優良	1点
		⑧働き方	特に優良	2点
			優良	1点
		⑨キャリア形成	特に優良	2点
			優良	1点
		⑩その他の雇用管理	特に優良	2点
			優良	1点
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑫定着状況	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
	質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
		⑭キャリア形成	特に優良	6点
			優良	4点
			良	2点
成果関係の合格最低点				6点 (満点24点)
情報開示 (ディスクロージャー)	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点
			優良	1点
	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
			優良	1点
		⑰質的側面	特に優良	2点
			優良	1点
情報開示関係の合格最低点				2点 (満点6点)
合計の合格最低点				20点 (満点50点)

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

ともにすすむ

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。